

EL TRABAJO EN LA PEQUEÑA EMPRESA ESPAÑOLA. ¿UNA PERSPECTIVA ALTERNATIVA?

Faustino Miguélez Lobo
Pedro López Roldán
(*Departament de Sociologia.*
Universitat Autònoma de Barcelona)

INTRODUCCIÓN

La investigación sobre la pequeña empresa es muy escasa en España, a pesar de que éste sea uno de los países de la Comunidad Europea en que la proporción de tales empresas es más alta. Sin embargo, se trata de una tarea importante para conocer hoy las características del trabajo, puesto que en la empresa pequeña se concentra una parte muy importante del empleo que se está creando.

En estas páginas analizaremos los rasgos más característicos de este modelo de pequeña empresa en relación a tres aspectos básicos: al empleo (volumen, creación de puestos de trabajo y distribución), a las relaciones laborales (presencia sindical, organización empresarial, el papel del Estado y actuación entre las partes) y a las condiciones de trabajo (contratación, salarios, organización del trabajo, seguridad y promoción). A través de ellos veremos qué cambios se están produciendo en el trabajo, cómo se articula en éstos el proceso de flexibilización laboral y hasta qué punto de ello puede resultar un modelo de pequeña empresa alternativo en la caracterización del trabajo.

Este artículo es resultado de diversas investigaciones en las que hemos participado recientemente.¹ Además, hemos estudiado los datos estadísticos

1. (a) Izquierdo, M. J.; Miguélez, F.; Subirats, M., *Enquesta Metropolitana sobre condicions de vida i hàbits de la població de l'àrea Metropolitana de Barcelona* 1986, Institut d'Estudis Metropolitans de Barcelona. Barcelona, 1988 (19 volúmenes).

de que se dispone, componiendo series cuando era posible. Sobre todo hemos realizado una serie de entrevistas en profundidad a los actores o testimonios privilegiados que intervienen en las relaciones de trabajo de la pequeña empresa o las conocen: dirigentes empresariales, sindicalistas, altos funcionarios de la Administración en el ámbito de las relaciones laborales, inspectores de trabajo, abogados (de trabajadores y de empresas), asesores económicos de empresas, estudiosos, pequeños empresarios.

1. EL EMPLEO EN LA PEQUEÑA EMPRESA

El modelo que se ha utilizado en España, según establece la clasificación elaborada en el Censo Industrial, señala como empresa pequeña aquella que no supera los 49 trabajadores; es considerada mediana la que está entre 50 y 499 trabajadores y como grande la que tiene 500 o más trabajadores.

Con todo puede haber un criterio de práctica social de los actores con base en la legislación vigente que nos permite identificar ciertos elementos diferenciadores; hasta 49 trabajadores pueden existir en la empresa delegados del personal, pero no un Comité de Empresa, por tanto, las posibilidades de negociación en la empresa son muy limitadas y las relaciones laborales quedan muy poco estructuradas y bastante personalizadas. La delimitación de la empresa mediana es ya más problemática, por cuanto en la práctica muchas empresas de 50 y más trabajadores no tienen comité y, a veces, ni siquiera delegados del personal. Dirigentes empresariales y sindicalistas tienden a poner el límite superior de la mediana empresa entre 250 y 300 trabajadores, por cuanto con ese volumen de empleados no sólo suele haber comité, sino que éste puede tener un marco de autonomía muy importante señalado por la negociación de empresa; otro tanto se puede decir del *management*, que tiene la capacidad de desarrollar su propia política con independencia de la que sea la de las asociaciones empresariales.

La realización de la Encuesta Metropolitana '86 ha supuesto la explotación de un largo y complejo cuestionario sobre una muestra de 4.910 individuos mayores de 18 años residentes en Barcelona y en 26 municipios que rodean a la ciudad.

(b) Alòs, R.; Miguélez, F.; Recio, A., *El trabajo precario en Catalunya. El textil lanero*, UAB y CONC, Barcelona, 1989.

Alòs, R.; Miguélez, F.; Recio, A., *El trabajo precario en Catalunya. El Comercio*, UAB y CONC, Barcelona, 1989.

(c) Miguélez, F.; López, P., *Industrial relations in small and medium-sized enterprises. Spain.*, en Auer, P.; FEHR-DUDA, H., *Industrial relations in small and medium-sized enterprises. Final report*, IAS Gesellschaft für Angewandte Sozial-und Wirtschaftswissenschaften mbH, Berlín (en prensa).

Por todo ello, vamos a situar el límite superior de la empresa pequeña en 100 trabajadores, criterio que por lo demás suele ser útil en las comparaciones con estudios de otros países europeos.

Según el Censo Industrial de 1978, el 91 por ciento de las empresas industriales son pequeñas (con menos de 100 trabajadores) y absorben más del 49 por ciento del empleo. En 1981 el porcentaje de empresas por debajo de 100 trabajadores era del 98 por ciento; esta diferencia con respecto al año 1978 se explica en parte por razones metodológicas, pues desde el censo de 1978 el INE sólo publica encuestas de la industria.

Debemos considerar otros estudios para conocer el empleo en las pequeñas empresas en los últimos años. Dos de ellos² establecen un volumen cercano al 60 por ciento en 1983 y 1987. Por tanto, podemos concluir que en la industria se ha producido un incremento en el número de pequeñas empresas, así como en el volumen de trabajadores en ellas empleados.

Fuera del sector industrial, el conocimiento del que se dispone se encuentra tan sólo en encuestas localizadas. Por ejemplo, en 1983, el 99,3 por ciento del sector comercio tenía menos de 50 empleados según un estudio de este sector.³

Otra encuesta relativa al área de Barcelona⁴ en 1985 registraba los más altos porcentajes en empresas con menos de 100 trabajadores en sectores como madera (95 por ciento), comercio (87 por ciento), servicios culturales (79 por ciento), cuero (81 por ciento), hostelería (72 por ciento), la mayoría de ellos en el sector servicios.

La empresa típica y la más representativa de la estructura productiva española es la empresa pequeña, quizá con excepción de Cataluña, con una fuerte tradición de empresa mediana.

Por ramos de producción, la empresa pequeña tiene su predominio máximo en industrias del calzado y vestido, en industrias de la madera, en manipulación del cuero; también en algunas industrias transformadoras del metal, como construcción de maquinaria y material eléctrico, fabricación de repuestos de automóviles y fabricación de instrumentos de precisión. Como puede verse, tanto en sectores de tecnología avanzada como tradicional.

2. (a) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, «Encuesta sobre política de contratación y formación de las empresas españolas 1987», citado en *Coyuntura Laboral*, núm. 25. Madrid, abril, 1988.

(b) CEOE, «Encuesta sobre recursos ajenos, costes financieros e inversiones», citado en *Situación*, núm. 3, Banco de Bilbao, Zaudío (Vizcaya), 1987, pp. 5-25.

3. IRESCO, «Características estructurales del comercio en España», citado en *Situación*, núm. 3, Banco de Bilbao, Zaudío (Vizcaya), 1987, pp. 5-25.

4. Ver nota 1 (a).

TABLA 1

Empresas y trabajadores en el sector industrial
según el tamaño de la empresa (en porcentajes)

Año	Tamaño de la empresa (n.º trabajadores)			
	Menos de 100		Más de 100	
	Empresas	Trabajadores	Empresas	Trabajadores
1978 ¹	91,2	49,1	8,8	50,9
1981 ²	98,0	—	2,0	—
1983 ³	99,0	64,1	1,0	35,9
1987 ⁴	—	58,9	—	41,1

FUENTE: 1. INE. Censo Industrial de España, 1978. 2. INE. Censo de Producción Industrial, 1982. 3. CEOE. Encuesta sobre recursos ajenos, costes financieros e inversiones, 1986. 4. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Encuesta sobre política de contratación y formación de las empresas españolas, 1987.

Por tanto, la tradición española es de pequeña empresa más bien que de mediana, por varias razones. La tradición proteccionista, en primer lugar, que ampara la pequeña empresa ante la competencia exterior;⁵ la debilidad tecnológica y el fácil recurso a mano de obra poco costosa tanto del mercado abierto como de la propia familia (la ayuda familiar); así como los escasos controles sobre las condiciones en que se crea y se deshace ese tipo de empresa (legislación, inspección de la Administración, etc.).⁶

En los años recientes el proceso de empujamiento de las empresas se ha visto acentuado por una serie de factores como son: el proceso de descentralización productiva;⁷ el cierre y traslado de empresas a nuevas zonas industriales, la subcontratación al exterior de la empresa de producciones o servicios que previamente se realizaban en su interior, etc.

Un estudio recientemente realizado en la ciudad de Barcelona⁸ sobre los nuevos empresarios pone de manifiesto que el 63 por ciento de las empresas creadas por los mismos son empresas que no superan los 10 trabajadores, al tiempo que más de un 30 por ciento son autónomos sin ningún empleado. En este caso, y probablemente en relación con la tradición de Barcelona y

5. Martín Artiles, A., «Sindicato y pequeña empresa», en *El Proyecto*, núm. 4, Barcelona, 1987, pp. 13-32.

6. Ver nota 1 (b).

7. Parra Baño, T., *Descentralización productiva, industria subterránea y política para la PYME vista desde CCOO*, Gabinete Técnico Confederal de CCOO. Madrid, 1983.

8. Grau, R.; Gil, E., «Así son los nuevos empresarios», en *Revista de mandos intermedios*, núm. 5, Barcelona, diciembre 1987, pp. 6-11.

su tejido económico, la mayoría de estas empresas siguen estando en el sector industrial. Por tanto, parece que caminamos a pasos agigantados hacia el modelo de pequeña empresa como modelo básico del empleo.

La opinión generalizada es que la pequeña y mediana empresa está creando más empleo en los últimos años que la gran empresa, tanto en términos absolutos como relativos. Pero esta hipótesis tiene que ser matizada haciendo referencia tanto a tamaños más detallados de empresas como a sectores y a características de los empleos creados.

Casi el 90 por ciento del empleo bruto creado entre 1978 y 1982 se da en empresas pequeñas y medianas, pero sobre todo en las primeras, considerando como empresa pequeña aquella que no supera los 100 empleados.⁹ En un estudio recientemente realizado por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)¹⁰ se pone de manifiesto que la máxima creación de puestos de trabajo se da en empresas medianas, entre 101 y 500 trabajadores, seguidas por las pequeñas, de 1 a 30 trabajadores. Referido a la industria las cosas cambian, puesto que es la franja entre 31 y 100 trabajadores aquella que aparece como la máxima creadora de empleo.

Una encuesta realizada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social¹¹ muestra que el grupo más fuerte en la creación de nuevos puestos de trabajo se encuentra en empresas que tienen entre 11 y 100 empleados.

En los años 1985 y 1986 se han contabilizado más de 6 millones de colocaciones —nótese que no se trata de otros tantos empleos al poder ser contratada una misma persona varias veces en un mismo año con contratos temporales— a través de las Oficinas del Instituto Nacional de Empleo (INEM). Casi el 90 por ciento de las mismas se han materializado en empresas que no superan los 50 trabajadores y más del 80 por ciento en empresas que están por debajo de los 26 trabajadores. No contamos, por el contrario, con datos que permitan contabilizar el empleo directamente contratado por las empresas que no hayan pasado por el INEM, aunque los expertos y los propios protagonistas coinciden en señalar que se trata de los empleos más consistentes: los más cualificados, los más estables, aquellos que han de contar con la confianza de la empresa, por más que sean relativamente pocos.

Pero el proceso de creación de empleo ha corrido en paralelo con su contrario, el de destrucción de puestos de trabajo.¹² De entre los 400.000 y los 700.000 trabajadores afectados por regulación de empleo, por año en

9. Encuesta Industrial y Secretaría General del MINER, citado en *Situación*, núm. 3, Banco de Bilbao, Zanudio (Vizcaya), 1987, pp. 5-25.

10. Ver nota 2 (a).

11. Ver nota 2 (a).

12. Ver nota 2 (a).

el último período, un 65 por ciento al menos han sido empleos eliminados temporal o definitivamente (extinción de actividad, suspensión de actividad y reducción de plantilla). La pequeña y la mediana empresa han eliminado empleo globalmente en menor proporción que la grande, si tenemos en cuenta sus posiciones respectivas —como hemos visto anteriormente— en la estructura global del empleo. En efecto, mientras que el empleo en la empresa grande no superaría el 25 por ciento del total del empleo, respecto al eliminado estaría por encima del 40 por ciento. Hay que señalar diferencias entre la pequeña y la mediana empresa: la primera se caracteriza más bien por la destrucción de empleo, hecho que en muchos casos se deriva de la desaparición de la empresa, al tiempo que en la segunda es más característica la suspensión temporal del mismo. Por tanto, pequeña y mediana empresa crearían no sólo más empleo bruto que la grande, sino también más empleo neto, siendo la pequeña aquella que mayor tasa de rotación presentaría: creando mucho empleo, pero destruyendo también mucho empleo. En esta apreciación coinciden sindicalistas y dirigentes empresariales entrevistados, matizando que la rotación no se da por igual en toda la pequeña empresa, sino principalmente en aquella menos tecnificada y con demanda más versátil.

LAS RELACIONES LABORALES

El nuevo sistema de relaciones laborales está aún poco asentado si lo miramos desde la perspectiva de consolidación de los protagonistas, eficacia en sus objetivos, autonomía y autocontrol. Dicha consolidación es mayor en los sectores tradicionales de la industria, como son el textil, metal, construcción, químicas, además de la minería y los transportes. Dentro de estos sectores cabe destacar las regiones de mayor tradición industrial y de más sólida organización obrera y las grandes empresas. Consideración aparte merece el área pública de servicios donde leyes y decretos aún no han dejado lugar a la negociación entre las partes, lo cual dificulta la sindicación.

Los actores sociales en la pequeña empresa

El elemento más significativo es la escasa presencia de los sindicatos en la pequeña empresa. No disponemos de datos —probablemente los propios sindicatos no tienen claridad en este tema— sobre la tasa de afiliación de los trabajadores según el tamaño de la empresa y podemos inferir alguna con-

clusión únicamente a través de los resultados de las elecciones sindicales para delegados y comités, por cuanto ésta es la única presencia que a menudo los sindicatos tienen en las empresas.

Un primer aspecto a considerar se refiere al número de trabajadores que realizan elecciones sindicales. A pesar de haber ido aumentando desde las primeras elecciones sindicales en democracia (1978), está, en las últimas celebradas en 1986, en unos 3 millones de personas, lo que equivale a poco más del 40 por ciento de los asalariados. Ya hay una limitación en la propia legislación que no contempla las elecciones en empresas con menos de 6 trabajadores, las cuales constituyen una proporción importante. Aun así, el gran vacío de representación está en las empresas pequeñas, menores de 50 trabajadores; sólo el 31 por ciento de los trabajadores que votan en las empresas son de dichas empresas. Los sindicatos han encontrado siempre bastantes dificultades para presentar candidatos a las elecciones en la empresa pequeña y no es infrecuente que los empresarios tengan una cierta iniciativa electoral, bien para oponerse al proceso, bien para dirigirlo hacia el sindicato que le parezca más adecuado. A pesar de ello, en las últimas elecciones se nota un cierto avance de la presencia de delegados sindicales en la pequeña empresa.¹³

Unos 73.000 de los 162.000 delegados elegidos están en la pequeña empresa, principalmente bajo las dos siglas mayoritarias: 34.000 en UGT y 24.000 en CC.OO. En muchas de estas empresas no existe afiliación sindical ni tradición negociadora, por lo que los delegados, una vez elegidos, no cambian prácticamente la actuación, al quedar bastante desvinculados del sindicato por el que han sido elegidos.¹⁴ Los delegados de estas empresas tienen dificultades hasta para acceder a información sobre convenios, por tanto su iniciativa es bastante escasa.¹⁵ En algunos sectores industriales con sindicatos fuertes, éstos han iniciado un trabajo de apoyo sindical a los delegados de las pequeñas y medianas empresas, desde las grandes, con el fin de instruirles en la práctica negociadora y reivindicativa; pero suele darse bastante desconfianza por parte de las direcciones de las empresas que tienden a ver esto como una intromisión externa.

La Ley de Organización de la Libertad Sindical (LOLS) que regula la presencia de los sindicatos en las empresas, da a éstos la posibilidad de contar con un delegado del sindicato en empresas de 250 y más trabajadores; ese delegado tiene atribuciones similares a las de los delegados de personal.

13. De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores eligen 1 delegado en empresas entre 6 y 30 empleados; 3 en empresas entre 31 y 49 empleados; por encima de 50 empleados la representación toma la forma de Comité.

14. Ver nota 7.

15. Ver nota 2 (a).

Probablemente, tal legislación potenciará la presencia sindical en la mediana empresa, pero la pequeña no experimentará grandes cambios.

La Confederación General de Pequeños y Medianos Empresarios (COPYME) nace en 1977, en oposición a la CEOE, a la que acusa de defender exclusivamente los intereses de los monopolios y de las grandes empresas. Pero la hostilidad de la gran patronal y las escasas posibilidades que tiene de negociar acuerdos acaban debilitándola.

La Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) nace también en 1977, preocupada por la problemática de las «pymes», pero permitiendo una doble afiliación, a ella y a la CEOE, y reconociendo la necesidad de una patronal unificada. Los problemas económicos y la falta de protagonismo en la política económica (período de concertación) le obligan a firmar un acuerdo de afiliación a la CEOE en 1980. Hoy los órganos directivos patronales están en manos de la gran empresa, que negocia la política económica. Las asociaciones a nivel sectorial o regional más características de las «pymes» negocian los convenios sectoriales.

Pero la afiliación real de pequeñas empresas a sus asociaciones sectoriales es muy escasa. Éstas mantienen vínculos informativos con las empresas a través de circulares periódicas en las que declaran los objetivos y criterios negociadores y otras cuestiones. Pero no se da una afiliación que comparta una correlativa *disciplina* de acuerdos firmados por las patronales.

También hemos de tener en cuenta el papel del Estado durante el franquismo, altamente intervencionista en las relaciones laborales; es obligatorio afiliarse a los sindicatos oficiales, y una parte importante de las cuestiones laborales es regulada estatutariamente (por reglamentaciones, leyes o decretos). Pero, al mismo tiempo, el Estado no desarrolla instancias de control sobre el cumplimiento de lo teóricamente regulado, puesto que el servicio de inspección del trabajo es débil y poco autónomo. Este pasado desarrolla una doble actuación en las empresas, que todavía perdura.

En teoría todas tienen unas mismas condiciones de trabajo y salariales, así como de jornada y otros aspectos. En la práctica, los acuerdos individuales o con grupos de trabajadores, las relaciones paternalistas o la simple imposición crean situaciones muy diversas de empresa a empresa y, sobre todo, una importante distancia entre la regulación teórica y la práctica. En realidad España es un país con un nivel de regulación efectiva bastante bajo.

Esto sucede de forma más acusada en las empresas pequeñas; en ellas la presencia reguladora del Estado parece ser escasa, por cuanto ni siquiera existen sindicatos que puedan reclamar el cumplimiento de lo legislado en materia de jornada, horas extras, turnos o cuestiones similares. De hecho esta no intervención efectiva del Estado permite sobrevivir a muchas empresas que mantienen unas condiciones claramente por debajo de lo que está

legislado y, por supuesto, de lo que es negociado. A efectos prácticos, muchos pequeños empresarios desconocen el convenio.

Negociación y conflictividad laboral

El aspecto fundamental aquí es el carácter de las relaciones laborales. En las empresas grandes y algunas medianas de sectores tradicionales (textil, metal, transporte), particularmente en zonas de tradición industrial, con existencia de sindicatos en las mismas, la negociación es el eje de las relaciones laborales no sólo a través del acto puntual del convenio (sea éste de empresa sea de ramo con posterior aplicación a la empresa), sino en la resolución de cualquier problema que se presente entre trabajadores y dirección. Pero las cosas no son así en la empresa mediana de tradición más reciente ni, por supuesto, en la pequeña.

Desde luego, la negociación colectiva también puede tener lugar en las pequeñas empresas; sin embargo, casi ninguna empresa con menos de 100 trabajadores tiene acuerdos colectivos a excepción de aspectos puntuales.

Las relaciones personales suelen tener la hegemonía y, según sea el empresario, pueden traducirse en paternalismo o bien en autoritarismo. Las razones de esto son varias: inexistencia de sindicatos dentro de la empresa y debilidad sindical para actuar aun desde fuera, tradición poco dialogante y poco asociativa de los empresarios (a menudo son antiguos asalariados que han montado su empresa); dificultad objetiva para adecuarse a lo negociado a nivel general por la poca potencia económica de la empresa. Trabajadores y empresarios de la pequeña empresa suelen tener escaso conocimiento de lo negociado en el convenio, con excepción de sus repercusiones directamente salariales. Otros aspectos referidos a condiciones de trabajo, promoción, categorías, aspectos sociales, jubilaciones, no suelen ser formalizados ni por los empresarios ni por los trabajadores en términos de relaciones laborales.

El volumen de conflictividad declarado es hoy muy bajo en la pequeña y mediana empresa. En algunos ramos puede manifestarse conflictividad abierta en forma de huelga o plantones durante la negociación del convenio, pero dicha conflictividad es escasa en la empresa pequeña. La razón fundamental es el peligro de perder el puesto de trabajo. Los trabajadores ven principalmente tres tipos de amenazas a su permanencia en el puesto de trabajo: crisis de la empresa, reestructuración y finalización de contrato. El primero afecta a la continuidad de la propia empresa y es detectado principalmente por los trabajadores de la empresa pequeña. Es fácilmente comprensible que con dicha amenaza las posibilidades de conflictividad manifiesta sean escasas.

Otras formas de conflictividad están poco estudiadas y, en todo caso, no lo están en absoluto en relación con el tamaño de la empresa; entre ellas el absentismo, el trabajo a ritmo lento, el boicot, los pequeños sabotajes.

Estas cuestiones deberían ser estudiadas específicamente, por cuanto de ellas depende bastante que las relaciones en la pequeña y mediana empresa puedan calificarse de una manera o de otra. Por último, hay que registrar los conflictos en torno a la aplicación concreta de acuerdos de convenios o de pautas tradicionales sobre condiciones de trabajo, sobre primas, sobre horas extras, sobre vacaciones. De acuerdo con la información recogida en las entrevistas realizadas, suele haber dos fórmulas de resolución de dichos problemas. Cuando en la empresa no hay delegados de personal o bien éstos tienen poca fuerza, los problemas son resueltos personalmente entre el empresario y el trabajador y, presumiblemente, en formas diferenciadas para unos y otros, según la *capacidad de mercado* individual. Cuando, por el contrario, los delegados plantean puntos de vista autónomos o algunos trabajadores están en desacuerdo con las propuestas empresariales, lo normal es que los conflictos se resuelvan ante la Magistratura o bien, más recientemente, a través de algún tipo de mediación. Sin embargo, la primera de las fórmulas reseñadas parece ser la más utilizada. Pocas cosas son resueltas entre trabajadores y empresarios.

LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Situación de la fuerza de trabajo

El primer dato que se desprende tanto de las fuentes estadísticas como de recientes estudios y de las entrevistas realizadas es que la contratación anual no estable puede superar el 80 por ciento.¹⁶ La mayor parte de la contratación registrada es temporal, con una duración del contrato que, en tres cuartas partes de los casos, no supera los 6 meses; después de este período, los trabajadores pueden volver a ser contratados o no, pasando, en caso negativo, a cobrar el subsidio de desempleo durante 3 meses; a continuación pueden volver a ser contratados o quedar en paro, aunque ya sin subsidio alguno. Diversos estudios en curso o recientemente realizados¹⁷ ponen de manifiesto que esa rotación es bastante habitual no sólo en la pequeña y mediana empresa, sino también en la gran empresa, aunque ésta recurra

16. Ver nota 2 (a).

17. Ver nota 7.

no tanto a la contratación oficial, cuanto a personas familiares o conocidas de sus propios empleados en un alarde de corporativismo. Este tipo de contratación ha aumentado y se ha consolidado desde los primeros años ochenta gracias a una nueva legislación que hace posible y más barato para las empresas este tipo de contrato.

Por otro lado, tenemos el contrato a tiempo parcial, que en ramas como el comercio y la hostelería o en profesiones como las administrativas se está generalizando, particularmente para jóvenes y mujeres. Tanto en éste como en el caso anterior, la inseguridad de continuar es la norma, inseguridad que, según los sindicalistas entrevistados, imprime un carácter poco racional y muy personalista a las relaciones laborales.

Por otro lado, una parte no despreciable de la mano de obra, sobre todo de la pequeña empresa, es mano de obra sumergida.¹⁸ Se registra tanto en la industria (textil-confección, calzado, madera) como en los servicios (comercio, hostelería, servicios a las empresas, servicios personales) y en el transporte. Esta mano de obra no tiene contrato alguno y, por tanto, su inseguridad suele ser mayor, al tiempo que menores sus ingresos y menos controlables sus condiciones de trabajo. Los estudios realizados ponen de manifiesto la conexión que se da entre la sumersión del trabajo y los procesos de descentralización a los que aludíamos anteriormente.

Para apreciar cuál puede ser la composición de las plantillas desde el punto de vista de la solidez del contrato —y, en cierto modo, de la seguridad en el empleo— recurrimos nuevamente a datos provenientes de la *Encuesta Metropolitana '86*. Según dicha fuente, los trabajadores fijos son el 74 por ciento de los ocupados, pero en la empresa grande llegan casi al 90 por ciento, mientras que en la muy pequeña no superan el 56 por ciento. En la pequeña y en la mediana se concentran los contratos inestables, siendo especialmente en la pequeña donde aparecen los trabajadores sin contrato, los sumergidos. Pero desde luego los trabajadores de más alta cualificación son muy estables también en la pequeña empresa; por ello no hay total equivalencia entre estabilidad y tamaño reducido de la empresa.

La variable que fundamentalmente incide en las diferencias salariales es el tamaño de la empresa y no la categoría, según los datos proporcionados por la Encuesta de Salarios. Dichos datos diferencian tres tipos de categorías: empleados, operarios, aprendices-pinches; en cada una de ellas, a mayor tamaño de la empresa se gana más por hora trabajada y viceversa. Es pensable que, desde el punto de vista económico, las personas cualificadas buscarán empleo en empresas grandes con preferencia a las pequeñas, puesto

18. Ver referencias bibliográficas sobre Economía Sumergida (A. Recio, C. López, F. Miguélez, E. Sanchís).

que en ellas tendrán mayor *capacidad de mercado*. Lo que no excluye que también algunas pequeñas empresas paguen bien a buenos oficiales. Esta información se refiere a trabajadores fijos y a jornada completa, por lo que deberemos hacer algún tipo de referencia al trabajador eventual y a tiempo parcial.

Las entrevistas realizadas y algunos estudios recientes nos permiten ir más a fondo en el tema. La primera observación que conviene hacer es que entre fijos y eventuales que realicen el mismo trabajo puede haber una diferencia salarial entre el 25 y el 30 por ciento.¹⁹ Como se ha señalado en páginas anteriores, una parte importante de la plantilla de las empresas pequeñas es no fija o a tiempo parcial; pero desde el punto de vista de los ingresos, los eventuales de la gran empresa pueden estar en situación similar.

Salarios y condiciones de trabajo

La evidencia respecto a las diferencias salariales entre la pequeña, la mediana y la gran empresa está bastante fundamentada estadísticamente. En la tabla 2, elaborada con datos de la encuesta de salarios del Instituto Nacional de Estadística, podemos apreciar una fuerte correlación entre ganancia media por hora trabajada y tamaño de la empresa. Para todos los tamaños y para todos los años reseñados, a tamaño menor ganancia menor y viceversa, a tamaño superior ganancia mayor. La distancia entre el tamaño más bajo de los reseñados y el superior ha disminuido levemente a lo largo del período, pero la tendencia permanece muy clara. No contamos con datos de empresas menores de 10 trabajadores, pero todas las personas que hemos entrevistado señalan que también ahí la correlación tendría el mismo sentido, aunque probablemente acentuada.

Hay otros tipos de diferencias salariales entre los trabajadores de las pequeñas y los de las grandes empresas. Algunos entrevistados, tanto empresarios como sindicalistas, señalan que es probable que los salarios de tablas acordados en convenio se cumplan, por más que resulta difícil comprobarlo, porque ni los sindicatos ni la Administración ni las organizaciones empresariales tienen instrumentos de control sobre las pequeñas y medianas empresas; sin embargo, a medida que tienen más potencia económica o bien más presencia sindical las empresas dan una serie de complementos importantes o pagas de antigüedad más elevadas o bien mayor número de pagas extras o bien pagan las horas extraordinarias a precios más altos. Todo ello nos lleva a la conclusión de que los salarios reales son más elevados en la

19. Ver nota 7.

TABLA 2

Ganancia media por hora trabajada según el tamaño del establecimiento,
1977-1986¹

Año	Tamaño del establecimiento (n.º de trabajadores)						Total
	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	Más de 500	
1977	129	143	150	171	178	235	180
1978	165	187	203	210	240	299	229
1979	207	239	249	268	306	354	283
1980	247	283	297	319	374	414	333
1981	307	325	386	414	456	536	407
1982	361	378	433	468	541	614	472
1983	402	451	495	548	622	707	543
1984	462	501	575	613	687	776	606
1985	502	542	638	668	765	866	667
1986	564	603	683	748	845	947	740

1. Pagos ordinarios y extraordinarios (en pesetas) en jornada normal y extraordinaria.

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el INE en la encuesta anual *Salarios*.

gran empresa que en la pequeña. Para bastantes testimonios, sin embargo, existen serias dudas sobre el cumplimiento de los convenios; algún empresario del comercio manifestaba: «Yo si gano más les pago más y si gano menos les pago menos.»²⁰

Pero la cuantía del salario está fuertemente relacionada con la jornada laboral, respecto a la cual no existen datos sistemáticos por tamaño de empresas, pero de la que los entrevistados señalan, en general, que suele ser más amplia en la pequeña empresa debido a la realización de un volumen importante de horas extras. Existe una legislación que permite sólo un número determinado de horas extras, teniendo que cumplir éstas ciertas características para ser legales. Pero al no haber comité ni delegados de personal en muchas de estas empresas, o ser lenta la inspección y de difícil realización una posible sanción de la misma, las horas extraordinarias en la pequeña empresa apenas tienen control alguno. La *Encuesta Metropolitana '86* nos indica, al respecto, un doble fenómeno. Por un lado, en jornadas de más de 40 horas sobresalen los trabajadores de la empresa muy pequeña; por otro

20. Ver nota 7.

lado, en jornadas de menos de 20 horas también son los trabajadores de la pequeña empresa los que se encuentran en mayor proporción. Por tanto, los trabajadores de la pequeña empresa trabajan jornadas más largas y más cortas de las normales; en el primer caso, presumiblemente para incrementar salarios que son bajos; en el segundo, porque no pueden trabajar jornadas más largas (son empleos a tiempo parcial). La mayor frecuencia de estas jornadas de trabajo en la pequeña empresa es corroborada también por otros estudios.²¹

Con respecto a las condiciones de salud y seguridad laboral, la apreciación tanto de especialistas como de los directamente interesados es bastante coincidente. Las grandes empresas pueden tener Comité de salud laboral con capacidades de intervención, pueden obtener de la empresa inversiones para mejorar tales condiciones, suelen tener una tradición de reivindicación y de negociación de dichos temas. Nada de esto existe en las pequeñas y cuando existe, como, por ejemplo, el vigilante de seguridad e higiene en algunos convenios— hay pocas garantías de que sea efectivo. Por tanto, en las condiciones de salud y seguridad hay variaciones importantes entre tipos de empresa.

En cuanto a vacaciones las cosas son muy diversas; en algunos ramos o en ciertas zonas del país, las vacaciones en agosto están tan fuertemente institucionalizadas que todas las empresas las realizan, puesto que no hacerlo sería poco rentable; en otros ramos o zonas las vacaciones de cuatro semanas pueden cumplirse con mayor o menor rigor, pero las empresas tienen la posibilidad de negociar su pago. No existen muchos datos sobre lo que pasa en realidad, pero la citada *Encuesta Metropolitana '86* nos permite señalar que los que trabajan en la gran empresa realizan más vacaciones que los que están en la mediana y, sobre todo, en la pequeña; mientras que el 72 por ciento de los trabajadores de la gran empresa han disfrutado de 4 semanas en verano, lo han hecho sólo el 45 por ciento de los trabajadores de la empresa pequeña, y mientras que un 14 por ciento de este tipo de empresa no han tenido vacaciones, sólo un 4 por ciento de los primeros se ha encontrado en tal situación. De manera similar se manifiesta un estudio sobre la negociación sectorial, aquella que afecta a la pequeña y mediana empresa.²²

21. Ver nota 2 (a).

22. Valdés Dal-re, F., *La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas*, IMPI y Ministerio de Industria y Energía, Madrid, 1982.

La organización del trabajo

El control directo tiende a ser en muchas pequeñas empresas el criterio fundamental en la organización del trabajo. También aquí las cosas varían de ramo en ramo y probablemente de una región a otra. Empresas de nivel tecnológico relativamente alto y con presencia de delegados o comités suelen tener algún modelo de organización del trabajo, particularmente por lo que se refiere a tiempo y primas; en otras el propio producto y la maquinaria necesaria para fabricarlo racionaliza —objetiviza— bastante la forma de trabajar. Pero en aquellas en que la maquinaria tiene poca importancia —en los servicios— o es poco complicada tecnológicamente —textil, cuero, etc.—, la organización del trabajo no sólo queda exclusivamente en manos de la dirección, excluyéndose todo tipo de negociación, sino que tiende a tener un carácter muy marcado de control directo. En cualquier caso, los empresarios pequeños, a menudo coincidentes con la propiedad de las empresas, suelen ser bastante reacios a hacer de la organización del trabajo objeto de negociación.

Seguridad en el empleo y promoción profesional

La seguridad en el empleo no está hoy en España en la pequeña empresa sino en la grande. La primera tiene una contratación más precaria, como hemos visto, puede despedir con más facilidad, llega más rápidamente a acuerdos con los trabajadores sobre indemnizaciones de despido. Cabría preguntarse si esta flexibilidad tiene como contrapartida una mayor facilidad para encontrar empleo en el ámbito de la pequeña y mediana empresa. No hay evidencia que permita pensar que es así por ahora, si no es un empleo temporal y de corta duración, lo que no infunde demasiadas seguridades de futuro. En la gran empresa, con excepción de los sectores que han sufrido una profunda reestructuración (naval, siderurgia), las plantillas se han estancado o bien se han recortado a través de jubilaciones anticipadas o bajas pactadas; esto se explica por dos motivos: por las exigencias sindicales y por la necesidad que han tenido tanto empresarios como poderes públicos de poner soluciones a los grandes conflictos sociales que los recortes de plantillas en las grandes empresas podían provocar.

Un indicador de seguridad o inseguridad en el empleo lo tenemos en la antigüedad del trabajador en la empresa actual y que podemos deducir de la *Encuesta Metropolitana '86*. Se han diferenciado en dicho estudio los siguientes niveles de antigüedad: menos de 1 año, de 2 a 5 años, de 6 a 15

años y más de 15 años. Los trabajadores de la pequeña empresa están en el primer nivel 4 veces más que los de la grande y el doble en el segundo nivel; por el contrario, los de la grande superan en más del 100 por cien a los de la pequeña en el nivel de máxima antigüedad.

Hace unos años existía una cierta tradición de formación en la pequeña empresa que era funcional para la promoción bien dentro de aquella empresa bien en otra pequeña o en una grande. Las personas entrevistadas señalan que con la crisis estas posibilidades de formación y, por supuesto, de promoción, han disminuido en la pequeña empresa. La ventaja de la empresa grande que ha tenido su propia formación interna y sigue teniendo sus canales de promoción está clara. Ésta puede ser una área de colaboración entre Administración y pequeñas empresas. Las cualificaciones medias y altas están hoy en la gran empresa. Ciertamente que la pequeña empresa puede buscar algún trabajador altamente cualificado, pagarlo bien y tratar de conservarlo; pero la mayoría de su plantilla no tiene esas oportunidades.

La descapitalización profesional que ha tenido lugar ha llevado a la situación paradójica actual en la que no se encuentran oficiales para bastantes profesiones.

CONCLUSIONES

El creciente desarrollo del modelo de pequeña empresa está provocando cambios importantes en el trabajo que afectan a un gran número de personas. Quizás el elemento clave de esos cambios sea la flexibilidad laboral que hoy en día tiene lugar en las empresas pequeñas; flexibilidad relativa a la situación y despido de la fuerza de trabajo, pero también a su uso dentro de la empresa, es decir, en el mercado de trabajo y en la organización del trabajo. Por estos motivos la negociación interna entre los sujetos involucrados, teniendo voluntad e instrumentos para negociar, parece ser el único camino para consolidar un nuevo modelo de relaciones laborales en la pequeña empresa que respeten ciertas características del trabajo.

Los empresarios han buscado dos tipos de flexibilidad: la de la contratación laboral y la del abaratamiento del despido, intentando que se eliminara la norma por la que en empresas de menos de 25 trabajadores se requiere la conformidad de la administración para proceder a la reestructuración de la plantilla. No han conseguido cambiar esta última norma ni introducir acuerdos sobre flexibilidad en la negociación colectiva, pero sí una reglamentación de contratación que ha convertido en sumamente ágiles y baratos los nuevos contratos. En las entrevistas por nosotros realizadas, los

dirigentes empresariales suelen manifestar un razonable grado de conformidad con la flexibilidad que ya existe de hecho. Mantienen su disconformidad principalmente por lo que respecta a las indemnizaciones que se han de pagar por despido.

La administración trata de conseguir, desde hace años, que la problemática de la flexibilidad sea resuelta entre las partes a través de negociación, pensando, sobre todo, en la operatividad de la flexibilización interior a la empresa: polivalencia, movilidad funcional, mayor adecuación de los salarios al trabajo y al puesto que se ocupa, flexibilidad de jornada. Tal objetivo choca con una barrera importante: la debilidad sindical en la empresa, particularmente en aquella que ahora nos ocupa, lo que explica algunas de las normas que tienen como finalidad una más sólida institucionalización de los sindicatos en las empresas (LOLS). Lentamente está teniendo lugar ya algún tipo de negociación al respecto, aunque escasamente en la pequeña empresa por la razón sindical aducida, y probablemente porque tampoco los empresarios están muy dispuestos a racionalizar el tema.

Los sindicatos son reacios a la flexibilidad. Señalan que los empresarios han conseguido ya, sobre todo gracias a la legislación sobre contratación y a la no aplicación de otras leyes, un grado de flexibilización que se puede considerar excesivo. O bien indican que dicha flexibilidad se caracteriza por su aplicación discrecional y unilateral.

En la reforma del mercado de trabajo se enfrentan dos concepciones extremas. Una que entiende la flexibilidad como capacidad organizativa exclusiva del empresario: cambiar de puesto de trabajo, de categoría, poner o quitar horas extraordinarias, instaurar sistemas de salarios y de control de la productividad, etc., serían lo que distinguiría la empresariedad. La otra que ve la flexibilidad no sólo como un ataque a la seguridad en el empleo, sino hasta como un ataque al empleo y pretende oponerse con normas aún más rígidas. Quizá la posición intermedia, que comprende que la norma en cuanto tal no lo garantiza todo y que propugna la posibilidad de negociar cada uno de los aspectos de la relación laboral, incluida la entrada misma en la empresa, puede ser una salida más realista.

La evidente ventaja para los trabajadores de la pequeña empresa, en relación a la creación de nuevos empleos, se puede convertir en una desventaja en términos de calidad del trabajo, si sólo los puntos de vista de los empresarios están presentes en el mercado laboral y en la organización del trabajo. En términos generales, y a pesar de algunas importantes excepciones con respecto al nivel tecnológico y otras variables, los trabajadores en la empresa pequeña ganan menos, tienen menor seguridad en su puesto de trabajo y menos posibilidades de promoción que los trabajadores de la gran empresa.

Las valoraciones que realizan los diversos agentes sociales sobre la legislación laboral tiene un punto común crítico, aunque los matices sean diferentes: es caótica, excesiva e intervencionista, dicen los dirigentes empresariales; es abstracta y genérica, dicen los sindicalistas. Los representantes de la administración admiten que da poco juego a la intervención de las partes. Los inspectores laborales añaden que hay pocos instrumentos para garantizar su cumplimiento. De ahí se deducen dos alternativas: necesidad de desregular, según los empresarios; necesidad de regular más, para garantizar la presencia, las competencias de sindicatos y delegados de personal, según los sindicatos.

Los patronos piensan que la legislación obstaculiza la intervención de las partes, los sindicatos confían en la legislación para fortalecerse. En ambos casos quizá se están menospreciando las oportunidades prácticas para fortalecer la capacidad negociadora de las partes.

En este contexto se ha planteado en varias ocasiones la posibilidad de un marco de relaciones laborales específico para la pequeña empresa, cuestión que tiene al menos dos aplicaciones: el de una negociación específica y el de una institucionalización específica de los representantes sociales.

Los empresarios han acentuado la primera de ellas: el nuevo marco debería distinguirse por una mayor flexibilidad y por una adecuación de la negociación en las pymes a la menor capacidad económica y financiera de estas empresas; ello debería repercutir en los salarios, en las condiciones de trabajo, en la manejabilidad de la mano de obra. A cambio, la pequeña y mediana empresa ofrecería la creación de nuevo empleo. Los sindicatos suelen responder que es posible esa creación, pero tal como están las cosas este enfoque precarizaría el empleo aún más de lo que está en la actualidad.

Los sindicatos privilegian la segunda propuesta, señalando que de lo que se trata es de potenciar tanto los sindicatos y representantes del personal, quizás a través de formas nuevas, como de potenciar un asociacionismo empresarial moderno en ese tipo de empresas. Ese potenciamiento sería viable con una fuerte descentralización en las relaciones laborales, apoyando su institucionalización a nivel local y de región autónoma, abriendo más las puertas de la empresa al control de los sindicatos, desarrollando fórmulas de participación de los trabajadores en la empresa. Acuerdos con gobiernos autónomos y con ayuntamientos que sirviesen para potenciar sindicatos y asociaciones empresariales en esos ámbitos serían adecuados para conseguir este propósito. Han sido justamente los sindicatos quienes han propugnado la formación de un marco de relaciones laborales específico en el País Vasco y quienes lo propugnan, sin conseguirlo, en Cataluña, viniendo la oposición a que funcione en el primer caso y a que se constituya en el segundo tanto de los empresarios como de las administraciones autonómicas.

Una última cuestión se refiere a la posibilidad de consolidación del modelo de pequeña empresa como una cierta alternativa a la gran empresa.

En primer lugar habría que referirse a la valoración del papel económico de la pequeña empresa. En tal sentido mencionar que la pequeña empresa es aún hoy muy dependiente de la grande y goza de escasa autonomía en su actuación en el mercado; se ha producido, más bien, un amplio proceso de descentralización, del que la economía sumergida es una clara señal, que mantiene los vínculos entre la pequeña y la gran empresa, que es la que sigue dominando el mercado. El bajo nivel tecnológico de la pequeña empresa —con ciertas excepciones en electrónica, artes gráficas y algún otro sector—, que ésta ha compensado hasta hoy con el recurso al trabajo sumergido y precario, la pone en una posición débil ante la posible penetración de pequeñas empresas provenientes de otros países de la CE, puesto que hasta ahora dicha penetración había sido sólo de la gran empresa. A pesar de estos factores, no podemos olvidar que la pequeña empresa tiene en ciertas regiones —como Valencia, Cataluña, etc.— una tradición que le otorga cierta consistencia también ante las grandes empresas.

Por todo ello la perspectiva que presumiblemente se desarrollará en España será la de consolidación de la pequeña empresa, pero con dos posibles modelos en la caracterización del trabajo: uno más dependiente de la gran empresa y otro más autónomo.

La consolidación se puede dar debido a las grandes facilidades para la creación de nuevas empresas que hoy existen, a veces basadas más en la cualificación de su fuerza de trabajo que en el capital que tienen. Esto es cierto sobre todo en los servicios, donde la flexibilidad del propio mercado es tal que quiere no sólo unidades económicas pequeñas, sino que puedan cambiar rápidamente de actividad.

Las empresas pequeñas más avanzadas tecnológicamente tenderán a desarrollar un modelo propio con mayor flexibilidad, pero basándose en acuerdos o colectivos o individuales con los trabajadores, desarrollando la promoción profesional y dando una cierta cabida a la participación de los trabajadores en la empresa. Este tipo de empresas pueden prescindir de la regulación general, pero desarrollan una regulación propia basada sobre un cierto consenso con los trabajadores. Las más atrasadas tecnológicamente o las muy dependientes de la gran empresa seguirán manteniendo un modelo en general paternalista y de control directo que es, en cierto modo, la válvula de escape que no es posible aplicar en la gran empresa, en la que están los sindicatos, donde suele haber tradiciones de negociación o donde las instituciones de las relaciones laborales pueden actuar más directamente; por tanto, no se trata de un modelo alternativo, sino de la aplicación unilateral del modelo dominante.

Nosotros creemos que esta segunda alternativa tiene posibilidades de mantenerse en España en posición hegemónica, a menos que la libre circulación de capitales y de mano de obra en la CE a partir de 1992 cambie mucho las cosas.

TABLA 3

Creación bruta de empleo en la industria española, 1978-1982

Año	Número de empleados			
	(1 - 100)	(100 - 500)	(Más de 500)	Media
Porcentaje de empleo bruto creado sobre el empleo total				
1978	7,03	2,14	2,78	4,69
1980	8,21	2,50	3,11	5,59
1982	8,91	2,28	3,06	5,71
Creación bruta de empleo por tamaño del establecimiento				
Nuevas industrias	62,1	6,1	7,6	75,8
Ampliación	15,0	6,1	3,1	24,2
Total	77,1	12,2	10,7	100,0

FUENTE: Encuesta Industrial y Secretaría General Técnica del Ministerio.

TABLA 4

La categoría profesional según el tamaño de la empresa

Número de empleados	Técnicos altos	Técnicos medios	Obreros cualificados	Obreros no cualificados	Autónomos y empresarios
Menos de 100	9,3	22,1	17,1	25,6	25,7
Más de 100	16,3	40,5	25,4	15,4	2,4

FUENTE: Encuesta Metropolitana sobre Condiciones de Vida i Hàbits de la Població a l'Àrea Metropolitana de Barcelona, 1986.

TABLA 5a
El tamaño de la empresa según el tipo de contrato, 1985

Número de empleados	En prácticas	Formación	A tiempo parcial	Temporales	Otros	Total
Menos de 100	4,647 (85,2)	5,994 (97,9)	6,234 (92,7)	7,166 (92,2)	2,352 (92,3)	26,393 (92,3)
Más de 100	802 (14,7)	128 (2,1)	491 (7,3)	614 (7,9)	195 (7,6)	2,230 (7,8)
Total	5,455 (19,1)	6,123 (21,4)	6,725 (23,5)	7,773 (27,2)	2,547 (8,9)	28,595 (100)

TABLA 5b
El tamaño de la empresa según el tipo de contrato, 1986

Número de empleados	En prácticas	Formación	A tiempo parcial	Temporales	Otros	Total
Menos de 100	5,680 (86,5)	7,031 (97,9)	7,082 (93,0)	7,826 (92,2)	3,920 (96,1)	31,539 (92,9)
Más de 100	886 (13,5)	150 (2,1)	533 (7,0)	662 (7,8)	159 (3,9)	2,410 (7,1)
Total	6,566 (19,3)	7,182 (21,1)	7,616 (22,4)	8,488 (25,0)	4,079 (12,0)	33,950 (100)

FUENTES: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, INEM, Evaluación de Programas (sobre muestreo).

TABLA 6

El tamaño de la empresa según la definición de la situación laboral

Número de empleados	Fijo	Eventual	Temporal	Esporádico	En prácticas	Profesión liberal	Sin contrato	Total
Menos de 100	49,8	66,7	71,8	63,0	84,2	88,8	90,5	56,7
Más de 100	47,2	27,5	19,6	10,2	15,8	11,2	2,7	39,5
NS/NC	3,0	5,9	8,6	6,8	0,0	0,0	6,9	3,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	(1,500)	(143)	(78)	(53)	(19)	(16)	(157)	(2,017)

FUENTE: Enquesta Metropolitana sobre Condicions de Vida i Hàbits de la Població a l'Àrea Metropolitana de Barcelona, 1986.

TABLA 7

Representantes sindicales elegidos por candidatura en 1986 según el tamaño del centro de trabajo (en porcentajes)

<i>Candidatura</i>	<i>Número de empleados</i>		<i>Total</i>
	<i>Menos de 100</i>	<i>Más de 100</i>	
CCOO	33,5	36,4	34,5
UGT	44,9	34,0	40,9
Otros sindicatos	21,6	29,6	24,6

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Elecciones Sindicales 1986.

BIBLIOGRAFÍA

- Alòs, R., Miguélez, F. y Recio, A.: *El trabajo precario en Catalunya. El textil lanero*, UAB y CONC, Barcelona, 1989.
- Alòs, R., Miguélez, F. y Recio, A.: *El trabajo precario en Catalunya. El Comercio*, UAB y CONC, Barcelona, 1989.
- Arquer Armangué, J.: *La empresa familiar*, Pamplona. Ediciones Universitarias de Navarra, ESE, 1979.
- Asociación Navarra de Empresas Laborales, *Entorno socioeconómico de la empresa laboral*, Pamplona, 1987.
- Benton, L.: «La informalización del trabajo en la industria», en *Papeles de Economía*, núm. 26, Madrid, 1986.
- Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Tarragona, *Las PMI en zonas con predominio de las grandes empresas. Análisis de las comarcas de Tarragona*, Tarragona, 1983.
- Centre Divulgador de la Informàtica, *Els usuaris d'informàtica a Catalunya*, Generalitat de Catalunya, Barcelona, 1988.
- Cuadrado Roura, J. R.: *Región, pequeña y mediana empresa y coyuntura actual*, Cámara Oficial de Comercio e Industria de la provincia de Jaén, Jaén, 1977.
- García Echevarría, S.: *La concertación social y su incidencia sobre la empresa española*, Madrid, ESIC, 1981.
- Generalitat de Catalunya, *Monografies sectorials sobre l'atur no subvencionat a Catalunya*, Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, 1986.
- Gómez, A.: «La pequeña empresa. Un modelo específico para el management», *Revista de Mandos Intermedios*, núm. 5, Barcelona, Fundación EMI, diciembre 1987.
- Grau, R. y Gil, E.: «Así son los nuevos empresarios», *Revista de Mandos Intermedios*, núm. 5, Barcelona, Fundación EMI, diciembre 1987.
- Hornillos García, C.: *Problemas de la pequeña y mediana industria en España*, Madrid, Cajas de Ahorros Confederadas, 1970.
- Hoz, J. M. de la: «Elecciones sindicales», *Crónica de Información Laboral*, número 13-14.
- Instituto de la Pequeña y Mediana Empresa Industrial, *La coyuntura de la PYME*, Instituto de la Pequeña y Mediana Empresa, Madrid, 1983.

- Izquierdo, M. J., Miguélez, F. y Subirats, M.: *Enquesta Metropolitana sobre condicions de vida i hàbits de la població de l'àrea Metropolitana de Barcelona 1986*, Institut d'Estudis Metropolitans de Barcelona, Barcelona, 1988 (19 volúmenes).
- López, C.: *El textil irregular en Terrassa, 1975-1985*, Ajuntament de Terrassa, Terrassa, 1986.
- Martínez Mongay, C.: *La estructura productiva de la PYME española: una aplicación del análisis de eficiencia a la Encuesta IMPI-80*, Fundación Empresa Pública, Madrid, 1986.
- *Problemática y tratamiento de la pequeña y mediana empresa*, Asociación para el progreso de la dirección, Zaragoza, 1982.
- Menéndez Rocas, C.: *La marginación de la pequeña y mediana empresa*, Editorial Mañana, Madrid, 1978.
- *La pequeña empresa: constitución, organización y dirección*, Ibérico Europeo de Ediciones, Madrid, 1983.
- Miguélez Lobo, F.: «Economía sumergida y transformaciones socio-laborales», *Boletín de Estudios Económicos*, núm. 117, Deusto, Bilbao, 1982.
- «Los sindicatos ante la economía sumergida», *Seminari Facultat d'Econòmiques de València*, Valencia, 1986.
- «Economía sumergida y organización productiva en Cataluña», *La economía sumergida en España*, Institut Alfons el Magnànim, Valencia, 1988.
- Miguélez, F. y López, P.: «Industrial relations in small and medium-sized enterprises, Spain», en Auer, P. y Fehr-Duda, H.: *Industrial relations in small and medium-sized enterprises. Final report*, IAS Gesellschaft für Angewandte Sozial-und Wirtschaftswissenschaften mbH, Berlín (en prensa).
- Rey Guanter, S. del: *Negociación colectiva y paz laboral*, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Madrid, 1984.
- Sagardoy Bengoechea, J. A.: *Las relaciones laborales en la Constitución Española*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1979.
- Salabert, R.: *Las sociedades anónimas en el marco del desarrollo económico y social español*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1987.
- Sanchís, E.: «Industria subterránea y crisis económica», *Información Comercial Española*, núm. 587, Madrid, julio 1982.
- Secretaría General de Economía y Centro de Investigaciones Sociológicas: *Condiciones de vida y trabajo en España*, CIS, Madrid, 1986.
- Sotelo Navalpotro, J.: «Importancia de las PYMES en la economía española», *Situación*, núm. 3, Banco de Bilbao, Bilbao, 1987.
- Valdés Dal-Re, F. y González Posada, E.: *La negociación colectiva en las PYMES*, Instituto de la Pequeña y Mediana Empresa, Madrid, 1984.